

УДК 331.108:061 (043.2)

Кушнір М.І.*Національний авіаційний університет, Київ***КАДРОВА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ
СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Відповідно до потреб ринку та зміни класичної моделі ведення бізнесу, питання створення унікальних умов розвитку працівників набуває все більш актуального значення, що в свою чергу впливає на створення індивідуальної кадрової політики компанії, яка б відповідала сучасним міжнародним нормативам праці.

Питання кадрового менеджменту та кадрової політики досліджували такі вчені як Гаррі Деслер, Р. Матіс, Д. Джексон, С. Олійник, Л. Михайлова та найбільш вдало семантику поняття «кадрова політика» визначив Станіслав Олійник у своїй праці Теорія та практика менеджменту персоналу: «У широкому розумінні – це система принципів і норм, що зводить людський ресурс у відповідність зі стратегією організації (звідси випливає, що всі заходи з роботи із кадрами: відбір, складання штатного розкладу, атестація, навчання, просування заздалегідь плануються та погоджуються із загальним розумінням цілей і завдань організації). У вузькому розумінні – це набір конкретних правил, побажань і обмежень у взаєминах людей та організації, що використовуються як аргумент при вирішенні конкретних кадрових питань».

Стратегічне планування діяльності організації являє собою складний багатоступінчастий процес, що передбачає декілька етапів: усвідомлення місії підприємства, вивчення стану зовнішнього середовища підприємства, оцінка сильних та слабких сторін підприємства, формування системи стратегічних цілей розвитку підприємства, розробка стратегічних альтернатив розвитку підприємства, здійснення заходів, що спрямовані на реалізацію розробленої стратегії розвитку підприємства та їх моніторинг. Відповідно до цього, розроблення кадрової політики повинно узгоджуватися із всіма етапами формування стратегії організації, органічно доповнювати один одного та працювати у чітко визначеному напрямку розвитку.

Досвід передових міжнародних компаній показує, що одним із важливих питань розвитку підприємства є визначення чіткого вектора кадрової політики, її відповідність баченню, місії та меті компанії. Загальна кадрова політика складається із більше деталізованих індивідуальних політик компанії, наприклад: політика відбору/набору персоналу, штатно-посадова політика, політика розвитку персоналу, політика відряджень, політика ведення кадрового діловодства, політика виплати заробітних плат та ін. Таким чином деталізація дозволяє імплементувати всі цінності компанії на кожному рівні взаємодії з її працівниками, що передбачає формування системи поведінки та взаємодії персоналу, що відповідає баченню компанії та наближає її до формування власного визначеного бренду.

Науковий керівник: Юрченко В.О., канд. істор. наук, доцент